

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

**Методические формы оптимизации совместной деятельности педагогов
дошкольной образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

Исполнитель:
Авдеева Дарья Андреевна,
обучающийся БУ-44z группы

дата

подпись

подпись

Научный руководитель:
Царегородцева Елена Анатольевна,
кандидат пед. наук, доцент

подпись

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
1.1. Понятие совместной деятельности в психологии и педагогике...	6
1.2. Особенности совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.....	11
1.3. Возможности методической работы в развитии совместной деятельности педагогов дошкольной организации.....	22
ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ ФОРМЫ ОПТИМИЗАЦИИ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГПНИЗАЦИИ.....	30
2.1. Характеристика базы исследования с точки зрения методических форм оптимизации совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.....	30
2.2. Диагностика совместной деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации.....	33
2.3. Содержание и методы методической работы по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе.....	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	59
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	62
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	68
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	71

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования определяется тем, что гуманизация современных общеобразовательных учреждений все более настоятельно требует тесного сотрудничества и совместной деятельности (СД) педагогического коллектива в целях создания благоприятных условий для всестороннего гармоничного психического и личностного развития педагогов дошкольного образовательного учреждения, их обучения и роста в аспекте профессионального роста.

Проблема совместной деятельности не является новой как для отечественных, так и для зарубежных психолого-педагогических теорий. При изучении разных теоретических подходов к изучению совместной деятельности обращает на себя внимание тот факт, что не существует еще целостной теории совместной деятельности. Так, например, А.И. Донцова, Е.М. Дубовская и И.М. Улановская утверждают, что существует весьма мозаичная картина, в которой отдельные исследования совместной деятельности, вместо того чтобы углублять, развивать и дополнять друг друга, в большинстве своем сосуществуют независимо. Все это приводит к тому, что многие важные параметры совместной деятельности либо не учитываются, либо недооцениваются.

Важность совместной деятельности педагогов связана также с тем, что только совместными усилиями педагогов можно раскрыть все возможности педагогического коллектива, выявить причины трудностей в создании условий образовательного процесса, найти оптимальные пути для развития и обучения каждого ребенка.

В дошкольной практике совместная деятельность педагогов дошкольной образовательной организации довольно часто оказывается малоэффективной, поэтому ее результаты не соответствуют ожиданиям субъектов образовательного процесса и запросам требования профессиональных стандартов.

В частности, это проявляется в негативном отношении многих педагогов к системе взаимодействия в педагогическом коллективе, в созданной администрацией ДОО модели совместной деятельности, в недоверии к возможностям такого взаимодействия, отказе и уклонении педагогов от взаимодействия друг с другом, в невыполнении рекомендаций методической службы.

Кроме того, о неэффективности совместной деятельности педагогов ДОО говорит отсутствие положительной динамики в профессиональном развитии; значительно выраженная педагогическая некомпетентность многих педагогов; неблагоприятный психологический климат в педагогических коллективах и т.п.

Таким образом, в настоящее время продолжает обостряться противоречие между потребностью общеобразовательных учреждений в эффективной совместной деятельности педагогов и совокупностью методов и форм, которые используются для разрешения проблемы взаимодействия между педагогами дошкольной образовательной организации.

Это противоречие составляет суть актуальной научной проблемы оптимизации совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.

В рамках проведенного исследования была предпринята попытка, опираясь на современные достижения педагогической науки, установить те содержательные, методические и организационные составляющие методической службы, которые могут выступить условиями совершенствования совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: совместная деятельность педагогов дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: методические формы оптимизации совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.

Цель исследования: теоретическое обоснование и проверка на практике методических форм оптимизации совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.

Исходя из поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть понятие совместной деятельности с точки зрения психологии и педагогики;
- изучить особенности совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации;
- раскрыть возможности методической работы в развитии совместной деятельности педагогов дошкольной организации;
- осуществить диагностику совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации;
- описать практику реализации форм методической работы по оптимизации совместной деятельности членов педагогического коллектива.

Методы исследования: теоретические: анализ, обобщение, эмпирические: наблюдение, опрос, анализ документов.

База исследования: муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Новоуральского городского округа - детский сад комбинированного вида «Росинка». Д/с № 3 г. Новоуральск, Свердловская область. В исследовании приняли участие 20 педагогов.

Полностью ВКР состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Понятие совместной деятельности в психологии и педагогике

При анализе литературы, посвященной феномену «совместная деятельность», выявлено несколько различных подходов к трактовке совместной деятельности, которые зависят от принадлежности авторов к разным отраслям психологии.

Под понятием совместная деятельность Е.М. Фадеева понимает деятельность двух и более участников образовательного процесса, направленную на решение образовательных задач на одном пространстве и в одно время [38].

Кроме того, литературные источники указывают на наличие психологической структуры совместной деятельности. Так, например, А.Л. Журавлев утверждает, что основные компоненты психологической структуры индивидуальной деятельности схожи с анализом структуры совместной деятельности [16].

Важным компонент структуры совместной деятельности считается общая цель. Под ней рассматривается идеально представленный будущий результат, который стремится достичь общности индивидов.

Обязательный компонент психологической структуры совместной деятельности - общий мотив, побуждающий общность индивидов к выполнению совместной деятельности (непосредственно побудительная сила).

Так же компонентом совместной деятельности являются совместные действия, которые направлены на реализацию текущих задач совместной деятельности.

Завершающий компонент психологической структуры совместной деятельности - общий результат. Результат совместной деятельности может выражаться через субъективные индивидуальные и групповые оценки достигнутого в совместной деятельности.

В экспериментально-психологических исследованиях совместной деятельности выявлено, что ее продуктивность опосредована системой взаимовлияющих факторов, способствующих превращению группы индивидов в успешного субъекта совместной деятельности.

В зарубежной психологии близким по своему значению к понятию совместная деятельность считается понятие сотрудничества.

Сотрудничество - это совместная деятельность нескольких (двух и более) лиц, направленная на достижение общей (совместной) цели [37].

Понятие «сотрудничество» является междисциплинарным понятием и используется в разных областях научного знания, при этом в каждой области обнаруживается свой ракурс исследования данного понятия.

В психологии сотрудничество относится к одному из стилей взаимодействия. В учебнике по психологии под редакцией В.Н. Дружинина дается определение: «сотрудничество - совместные действия; участие в каком-либо общем деле; работа в каком-либо учреждении; совместный труд, направленный на достижение конкретной цели» [34].

В конфликтологии понятие сотрудничество рассматривается как кооперативная стратегия поведения оппонента в конфликте, которая заключается в ориентации на совместный поиск решения проблемы, что сможет удовлетворить интересы всех сторон [46].

О важности сотрудничества в совместной деятельности говорится во многих экспериментальных исследованиях. Так М. Дойч показал, что в группах, которые собраны для решения каких-то задач, наблюдается большее дружелюбие и внимание в случае создания атмосферы сотрудничества, когда нет конкуренции и внутренней борьбы. Также П. Кинани, П. Карневале показали, что сотрудничество внутри каждой из групп способно

стимулировать сотрудничество между группами. Отношения сотрудничества, которые установились в одной группе, могут идти вовне, влиять на другую группу, с которой они будут взаимодействовать.

Согласно педагогическим источникам, где в достаточной мере затронута тема сотрудничества следует выделить Е.В. Коротаеву, которая подразумевает под взаимодействием специфический вид отношения человека к человеку, в котором имеется возможность одновременного или отсроченного ответного личностного отношения.

Взаимоотношения носят как официальный (подчинение, управление и пр.), так и неофициальный характер (дружба, любовь, вражда и т.д.).

Таким образом, сотрудничество с точки зрения педагогической науки – это совокупность деятельностных, поведенческих, интеллектуальных, ценностных взаимосвязей, обусловленная саморазвитием их личностей [46].

Также, следует отметить, что в педагогике сотрудничества категория «сотрудничество» выступает как педагогическая ценность, формирующаяся в учебно-воспитательной системе, и в то же время как фактор, объединяющий участников учебно-воспитательного процесса и одновременно ставящий каждого в субъектную позицию в обучении и воспитании.

Она является ориентиром по формированию профессиональной компетентности, заботливых, партнерских межличностных взаимоотношений, основанных на взаимопонимании, любви, совести, взаимоуважении, заботе и поддержке в различных видах совместной деятельности, по усвоению учащимися нравственных и эстетических норм и служит развитию гармоничной личности, что соответствует современным гуманистическим концепциям развития.

Сотрудничество можно считать одним из видов продуктивного взаимодействия людей друг с другом. Взаимодействие в философии определяется как всеобщая форма связи тел или явлений, которые осуществляются в их взаимном изменении.

Причинная обусловленность является главной особенностью взаимодействия: каждая из взаимодействующих сторон выступает причиной другой и следствием одновременного обратного влияния противоположной стороны, что в целом определяет развитие объектов и их структур.

Хотелось бы отметить и роль взаимодействия в процессе совместной деятельности. Составляющими компонентами совместной деятельности являются взаимодействия между участниками совместной деятельности, но не все, а только те, которые направлены на общий предмет совместной деятельности (предметно-направленные взаимодействия).

В социально-гуманитарных науках понятие взаимодействие, в первую очередь, рассматривают как отношения между людьми (Е.В. Коротаева, А.А. Леонтьев, Б.Ф. Ломов и др.). В данном контексте взаимодействие выступает важным фактором в партнерских взаимоотношениях, в человеческом общении, при соблюдении правил этикета и др.[47].

Самые первые исследования совместной деятельности были прикладного характера, решающие актуальные (для того времени) практические задачи. Таким образом, это наложило определенный отпечаток на понимание процессов, которые заложены в основу изучения совместной деятельности.

В современное время совместная деятельность активно используется в разных сферах общественной практики. Понятие «совместная деятельность» чаще встречается в психолого-педагогической и социально-психологической литературе.

В психологическом словаре есть определение понятия «совместная деятельность», под которой понимается активная организованная система взаимодействующих индивидов, направленная на целесообразное производство объектов материальной и духовной культуры [34].

Отличительными признаками совместной деятельности и различными ее аспектами, выявленными А.Л. Журавлевым, которым необходимо уделять

внимание при решении задач оптимизации совместной деятельности являются:

- общая мотивация;
- пространственное и временное соприкосновение участников, создающее возможность непосредственно личного контакта между ними;
- единая цель – отвечающая общим интересам и потребностям каждого участника;
- наличие органов организации и руководства;
- разделение процесса совместной деятельности между участниками;
- общий конечный результат [16].

К.К. Платонов понимает совместную деятельность как один из видов групповой деятельности, где действия участников подчинены общей цели. Совместная деятельность, по словам автора, является сознательным взаимодействием двух или нескольких человек в процессе совместного достижения общей цели в труде, игре, обучении, воспитании [30, с. 48-53].

Другой исследователь П.Н. Лосев говорит о том, что это - «взаимосвязанная индивидуальная деятельность в том случае, когда действия, операции одних зависят от одновременных или предшествовавших действий, операций других участников» [22, с. 102].

В данных определениях прослеживается один общий момент, характеризующий совместную деятельность - это наличие одной цели, достижение которой требует определенной взаимосвязанности ее участников.

При детализации данных компонентов определяют задачи, которые решаются посредством возникающих взаимоотношений; выявляются особенности выбора общего дела; описываются и распределяются обязанности; устанавливаются условия.

Можно отметить, что в совместной деятельности есть отличительная особенность ее структуры, которая отличает ее от индивидуальной деятельности. В данном случае под взаимодействием понимается такая

система действий, в которой действия одного человека или группы лиц обуславливает определенные действия других, а действия последних, в свою очередь, определяют действия первых.

Продуктивность совместной деятельности наряду с различными факторами заключается в индивидуально-психологических особенностях людей, которые принимают участие в совместной деятельности.

При изучении эффективности совместной деятельности, как в зарубежной, так и в отечественной психологии, особое место уделяется изучению проблем факторов взаимодействия педагогов ДОО. К числу условий эффективного выполнения совместной деятельности Б.Ф. Ломов относит количество участников совместной деятельности, психологическую совместимость педагогов, формы организации совместной деятельности, которые обеспечат высокий уровень взаимодействия участников совместной деятельности.

При анализе разных теоретических подходов к изучению понятия совместная деятельность выявлен тот факт, что на данный момент еще нет целостной теории понятия совместной деятельности.

Успешность совместной деятельности человека, во многом, заключается в накопленном опыте взаимодействия с другими людьми и его личностным свойствам.

1.2. Особенности совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации

В последнее время более пристальное внимание уделяется формированию общей, профессиональной и коммуникативной культуре педагога. Культура педагога содействует расширению пределов его нормативной деятельности, обеспечивает возможность создания и передачи ценностей, помогает реализовывать воспитание и развитие детей, реализовывать формирование социальной и гражданской позиции.

В педагогическом коллективе важную роль играет культура взаимоотношений, отражающаяся не только на психологическом комфорте в коллективе, но и на процессе воспитания и обучения детей, а также при конструктивном взаимодействии педагогов друг с другом.

Культура взаимоотношений и совместной деятельности является структурным компонентом внутренней культуры личности педагога и значительно влияет на результаты педагогической деятельности. Наличие положительных взаимоотношений оказывает влияние и на личность самих участников педагогического коллектива и на развитие их профессионально значимых качеств.

Конкретизируя необходимость совместной деятельности педагогов в дошкольных образовательных организациях, можно выделить некий перечень, разработанный в связи со следующими потребностями развития педагогического коллектива [24]:

- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- интеграция знаний;
- разностороннее развитие;
- решение проблем с точки зрения различных профессиональных версий;
- обмен методическими рекомендациями;
- версии повышения уровня развития детского коллектива с точки зрения профессиональной версии каждого педагога.

Успешность образовательного процесса во многом зависит от того, как складываются профессиональные взаимоотношения между педагогами в совместной деятельности.

Наиболее важным условием совместной деятельности педагогов считается потребность в объединении и (совмещении), распределении и согласовании (координации) индивидуальных деятельностей. Наличие общей цели и задач совместной деятельности педагогов ДОО не снимает

необходимости совмещения, распределения и координации индивидуальных целей и задач участников совместной деятельности.

Педагогический процесс взаимодействия педагогов основан на общении друг с другом. Общение представляет развитие контактов в процессе взаимодействия в педагогическом коллективе, обмена информацией, организации совместной деятельности педагогов.

Н.Н. Обозов разработал и предложил теоретическую модель (схему) организацию совместной деятельности, включающую в себя три основных блока факторов [28].:

- условия деятельности (характер задач, время совместной работы и т.д.);
- уровни проявления личностных характеристик (мотивация и направленность);
- степень схожести или различий участников совместной деятельности по личностным характеристикам (ценностные ориентации, установки и т.д.)

Все выделенные Н.Н. Обозовым объективные и субъективные факторы совместной деятельности имеют большое значение в ее регуляции.

Степень взаимосвязанности участников приобретает особое значение при учете особенностей организации совместной деятельности.

К основным свойствам совместной деятельности и их эмпирическому проявлению относятся:

1. целенаправленность - соотношение индивидуальных и коллективных целей (взаимное дополнение, противоречие и т.п.);
2. мотивированность - заинтересованное выполнение совместной деятельности, интенсивность включенности участников совместной деятельности и т.д.;
3. структурированность - распределение функций, четкость и т.д.;
4. интегрированность - взаимосвязанность участников совместной деятельности, плотность функциональных связей, уровень их зависимости друг от друга;

5. согласованность - последовательное выполнение деятельности, дисциплина работы, наличие связанности между этапами совместной деятельности;

6. организованность и управляемость - содействие управлению, противодействие, самоуправление и т.д.;

7. продуктивность - количественные и качественные конечные результаты совместной деятельности;

8. пространственные и временные условия совместной деятельности - особенности зоны работы, распределение времени для совместной деятельности [5].

Пространственное и временное соприкосновение педагогического коллектива ДОО, создающего непосредственного личного контакта между собой в плане совместной деятельности приводит к:

- созданию условий предполагаемыми участниками для взаимодействия друг с другом;

- разработке и реализации содержания совместной деятельности педагогов;

- привлечению педагогов к участию в совместной деятельности, которая организовывается естественным переходом от самостоятельной деятельности к мотивированной совместной деятельности с коллективом.

В педагогическом коллективе, где взаимопомощь, сотрудничество, поддержка и уважение выступают как норма взаимоотношений, начинающий или опытный воспитатель испытывает радость от совместной деятельности.

Для формирования сотрудничества в коллективе необходимо представить коллектив как единое целое, который сплачивается и продуктивно взаимодействует, если организована совместная деятельность педагогов дошкольной образовательной организации.

Таким образом, целесообразно значительную часть методической работы дошкольной образовательной организации выстраивать с целью профессионального обмена опытом между педагогами, решения проблем

коллективными мыслями, а поставленные задачи решать сообща, чтобы прийти к согласию, не ущемляя, интересы друг друга, объединить усилия для достижения более высоких результатов.

В основе этого союза - единство стремлений, взглядов на воспитательный процесс, вместе выработанные общие цели и воспитательные задачи, пути достижения намеченных результатов.

Взаимодействие педагогов в ДОО отражено в перспективных планах, которые разрабатываются на текущий учебный год и включают в себя список заданий, которые необходимо выполнить педагогам с детьми [6].

В зависимости от направленности дошкольного учреждения, в образовательный процесс могут вовлекаться и дополнительные специалисты: логопеды, инструктора по плаванию, психологи.

Особое значение организации взаимодействия в работе узких специалистов и воспитателей уделяется в коррекционных дошкольных образовательных учреждениях.

Система взаимодействия должна наглядно демонстрировать профессиональную взаимосвязь всех специалистов дошкольного учреждения в работе с ребёнком с особыми образовательными потребностями. Воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог и другие специалисты, имеющиеся в МДОО, должны работать в тесном контакте друг с другом, с целью иметь единый подход к воспитанию каждого ребенка и единый стиль работы в целом.

Чтобы обеспечить такое единство в работе всех педагогов и специалистов в детском саду необходимо разработать основные задачи по направлению совместной деятельности педагогов ДОО.

Данные задачи могут включать в себя создание команды единомышленников из всех специалистов (учителя-логопеда, педагога-психолога, воспитателей, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре) и повышение их профессионального уровня.

Совместное изучение содержания программы и составление единого перспективного плана работы по всем видам деятельности детей и по всем разделам программы (ознакомление с окружающим, продуктивная деятельность, игровая деятельность и т. д.) является основой плодотворного взаимодействия педагогов ДОО.

Здесь также необходимо уделять внимание тому, что учителю-логопеду необходимо знать содержание не только тех разделов программы, по которым он проводит свои занятия, но и тех, которые проводит воспитатель. Так же и воспитатели должны быть информированы содержанием тех видов работы, которые проводят узкие специалисты дошкольной образовательной организации. При этом надо помнить, что воспитатель, проводя свои виды занятия, не изучает с детьми материал занятий учителя-логопеда.

Также одним из этапов взаимодействия педагогов является совместная подготовка и проведение различных праздников, развлечений, тематических и интегрированных занятий. Данные занятия являются итогом всей коррекционно-педагогической деятельности с детьми за определенный период. Чтобы все возможности детей были раскрыты и реализованы, над их подготовкой должен работать весь педагогический коллектив группы совместно с музыкальным руководителем.

Еще одним из этапов взаимодействия педагогов считается работа с родителями. На педагогических советах педагоги дошкольной образовательной организации совместно продумывают работу с родителями дошкольников. Ведь, основная задача педагогов при организации работы с родителями – помочь им стать заинтересованными, активными и действенными участниками образовательного процесса. Воспитатели объясняют родителям о необходимости ежедневной работы со своим ребенком по заданиям, которые дает учитель-логопед и воспитатели, в единстве требований педагогов и родителей. Только в таком случае возможны наилучшие результаты.

К основным методическим формам взаимодействия педагогического коллектива дошкольной образовательной организации относятся:

- групповые консультирования;
- семинары и семинары-практикумы;
- деловые игры;
- открытый показ;
- круглый стол;
- творческая микрогруппа;
- работа над единой методической темой [8].

Важно знать, что эффективность совместной деятельности и формирование межличностных взаимоотношений зависят от трех видов совместимости - социальной, психологической и психофизиологической. Под «совместимостью» в данном контексте подразумевается феномен внутригруппового взаимодействия и взаимоотношений, отражающий состояние взаимной удовлетворенности членов группы, в результате оптимального сочетания их индивидуально-психологических характеристик и межличностных ролей. И на основе совместимости и срабатываемости формируются различные стратегии поведения участников совместной деятельности.

Таким образом, в совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации определяются следующие стратегии поведения в педагогическом коллективе по отношению друг к другу:

- содействие - действенная помощь другим, активное содействие достижению общих целей;
- противодействие достижению целей другими участниками совместной деятельности, совершение не согласованных с ними действий;
- уклонение от взаимодействия, отсутствие взаимодействия с педагогами даже в тех случаях, когда обстоятельства не только способствуют взаимодействию, но и требуют его.

Различное сочетание этих трех стратегий определяет возможные ситуации взаимодействия педагогов в дошкольной образовательной организации.

При рассмотрении взаимодействия как простого варианта, применяемого в практическом исследовании, описанном, ниже, то можно выделить некий ряд социально-психологических типов взаимодействия.

Большую роль играет коллегиальность в управлении. На формирование у персонала чувства «мы» влияет степень информированности сотрудников, поэтому, не отрицая единоначалия управления ДОО, необходимо придерживаться открытости, свободы отстаивания своей позиции, поддерживаем творческую инициативу и социальное партнерство. В разнообразии мнений возникают интересные новые идеи, которые воплощаются в жизнь.

Сложившиеся традиции и обычаи в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации имеют большое значение для улучшения качества сотрудничества педагогов. К таким традициям и обычаям относятся и совместные корпоративные мероприятия, субботники, экскурсии, чаепития и многое другое.

Главная задача руководителя дошкольной образовательной организации - подбирать такие методы и способы воздействия на сотрудников, позволяющие сделать совместную деятельность педагогов наиболее эффективной. Руководителю необходимо не только слушать, но и поддерживать человека, который имеет свою точку зрения к определенной проблеме [19].

При ситуации, когда в коллективе создана команда единомышленников, действует метод заражения как процесс перехода эмоционального контакта от одного индивида к другому на психофизическом уровне контакта.

Так же необходимо учитывать факторы, которые в большей степени оказывают влияние на эффективность совместной деятельности педагогов:

- забота о положительном психологическом климате;
- взаимоконтроль;
- мотивация на совместную деятельность педагогов;
- помощь от руководителя, методиста ДОО.

Для поддержания положительного психологического климата привлекается педагог-психолог дошкольной образовательной организации, изучаются потенциальные возможности педагогов, проводятся деловые игры, тренинги. Изучение психологического климата в педагогическом коллективе ДОО осуществляется по следующим показателям [21]:

- удовлетворенность членов коллектива взаимоотношениями, процессом организации совместной деятельности, руководством;
- степень участия членов коллектива в управлении;
- сплоченность, продуктивность совместной деятельности;
- чувство собственного достоинства у каждого члена педагогического коллектива, гордость за свой коллектив.

Методист как координатор взаимодействия воспитателей с узкими специалистами дошкольной образовательной организации

Организация системы методической работы с педагогами в детском саду считается одной из важных задач дошкольного образования. На сегодняшний день актуальной проблемой считается организация взаимодействия педагогов с узкими специалистами по созданию условий для личностно-ориентированного развития ребенка.

Проблемы, возникающие при организации взаимодействия воспитателей с узкими специалистами:

- четкое определение того, кто из педагогов является основной в решении той или иной задачи в воспитании и развитии детей;
- с кем он взаимодействует;
- какова доля участия всех остальных.

Роль методиста в системе управления образовательной организацией является ведущей при разработке научно-методической работы в детском

саду, направленной на формирование педагогического коллектива единомышленников, которые способны внедрять современные научные исследования и лучший педагогический опыт воспитания и обучения детей.

Узкие специалисты дошкольной образовательной организации, профессионально занимаясь одним из направлений дошкольного воспитания, находя и внедряя новые технологии обучения, имеют большую, чем воспитатель, возможность обучаться на специализированных курсах. Наверное, только поэтому специалист дошкольной образовательной организации может методически грамотно консультировать воспитателей по своему разделу программы.

Таким образом, главная задача методиста по развитию взаимодействия педагогов с узкими специалистами заключается в совместном поиске продуктивных путей развития образования в педагогическом коллективе.

Далее, хотелось бы, рассмотреть формы взаимодействия педагогов с узкими специалистами дошкольной образовательной организации.

Формы взаимодействия педагога с психологом и логопедом ДОО:

- совместная диагностика дошкольников на разных возрастных этапах;
- создание развивающей среды;
- построение индивидуальной работы по развитию детей;
- участие в семинарах-практикумах, консультациях и других мероприятиях, которые проводят психолог и логопед в детском саду;
- планирование и проведение совместной работы с родителями.

Формы взаимодействия педагога с музыкальным руководителем ДОО:

- совместная подготовка и проведение культурно-досуговой деятельности;
- изучение репертуара к проведению занятий;
- совместная организация работы с родителями;
- планирование работы;
- создание развивающей среды.

Формы взаимодействия педагога с инструктором по физической культуре ДОО:

- подготовка и проведения занятий;
- планирование работы с отстающими по развитию детьми;
- разработка и проведение физкультурных праздников, дня здоровья, летне-оздоровительной деятельности, утренней гимнастики;
- создание развивающей среды;
- планирование и осуществление разнообразных форм физкультурно-оздоровительных мероприятий: походы, подвижные игры на свежем воздухе, физкультминутки и т.д.

Педагог дополнительного образования по изобразительной деятельности вместе с воспитателем изучают и планируют работу с дошкольниками с учетом индивидуальных особенностей каждого воспитанника.

Решение проблем профессиональных взаимоотношений психолога, логопеда и других педагогов детского сада, раскрытие механизма их профессионального взаимодействия могут способствовать развитию профессиональной компетентности педагогов детского сада:

1. сотрудничество педагогов с узкими специалистами детского сада в процессе разработки индивидуального подхода к детям в едином образовательном пространстве предполагает определение условий и разработки механизма профессионального взаимодействия;
2. взаимодействие педагогов с узкими специалистами детского сада способствует повышению их профессиональной компетентности в теоретических, методических, практических аспектах с учетом индивидуальных особенностей детей;
3. воспитатели совместно с психологом детского сада при изучении индивидуальных особенностей детей моделируют ситуации развития для каждого ребенка.

Без скоординированных и согласованных действий всех педагогов и специалистов в условиях ДОО невозможно эффективно скорректировать имеющиеся нарушения в развитии ребенка и тем самым помочь легко адаптироваться ему в дошкольной среде, успешно обучаться и развиваться.

1.3. Возможности методической работы в развитии совместной деятельности педагогов дошкольной организации

Методическая работа в развитии путей совершенствования совместной деятельности педагогов ДОО — это основной путь повышения мастерства педагогов компетентности каждого из них.

Методическая работа в ДОО по проблеме взаимодействия педагогов заключается в целостной системе, которая основана на достижениях передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса [14].

Так, К.Ю. Белая, Ю.А. Конаржевский, А.А. Орлов, П.И. Третьяков, П.Т. Фролов, Т.И. Шамова и другие в своих исследованиях специально рассматривают соотношение понятий «методическая работа» и «обучение педагогов». Рассмотрение происходит через выделение субъекта (управляющей подсистемы) и объекта (управляемой подсистемы) методической работы в процессе организации совместной деятельности педагогов, которая направлена на углубление и расширение знаний, формирование профессиональных умений и навыков, необходимых для качественного осуществления педагогической деятельности по разностороннему развитию и обучению детей [6].

Методическую работу в ДОО можно назвать неотъемлемой составляющей единой системы непрерывного образования педагогических сотрудников, системой повышения их профессиональной квалификации.

Методическую деятельность рассматривают как деятельность по обобщению и распространению педагогического опыта. В книге «Система

методической работы в ДОУ» под редакцией Н.С. Голицыной рассматривается определение методической работы. Методическая работа, в данной книге, понимается как целостная система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, которая основана на достижениях науки, передового опыта и конкретном анализе затруднений учителей. Методическая работа в дошкольной организации направлена на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого учителя и воспитателя, на обобщение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете - на достижение оптимальных результатов образования, воспитания и развития конкретных учащихся, классов [13].

Приведенное выше определение так же относится и к дошкольному образованию. В педагогической практике сложилась целая система методических служб разных уровней. Например: городская, областная методические службы и методическая служба учреждения образования (школа, детский сад). В дошкольном образовательном учреждении методическую работу курирует старший воспитатель (методист) или заместитель заведующего по воспитательной работе.

Обновление методической службы вызвано требованиями времени и создавшимися условиями. Педагоги с большим стажем работы уходят на пенсию, таким образом, в коллектив вливаются новые педагоги с разным образованием, опытом, стажем работы, подходом к организации своего труда. Современным эффективным методом развития совместной деятельности педагогов считается метод проектов. Проект объединяет людей в группы, команды единомышленников, что положительно влияет на совместную деятельность педагогов.

Для начала хотелось бы раскрыть существующие авторские подходы таких исследователей, как М.А. Аралова, И.В. Никишина, И.П. Пастухова, Г.П. Скамницкая, Л.Н. Горбунова к методической деятельности на основе совместной деятельности педагогов в дошкольной организации [2]:

- диагностический подход - изучение уровня подготовленности педагога (позволяет выявить затруднения и оказать целенаправленную помощь);

- дифференцированный подход - учет индивидуальных особенностей, мотивации, увлечений педагогов, объединение в микро-группы по интересам;

- личностно-ориентированный подход - опора на опыт, знания, профессионализм, ценностные установки, помощь в самореализации педагога;

- деятельностный подход - опора на творческое начало педагогов, партнерские взаимоотношения, самообразование, повышение квалификации.

По мнению Н.С. Голицыной, интерактивное обучение считается одним из способов познания. Осуществляется в формах, при которых все участники образовательного процесса взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно принимают решения, моделируют ситуации, оценивают действия коллег и свое собственное поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по решению педагогических задач и проблем [11].

Существуют принципы организации методической деятельности по развитию совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации: принцип актуальности, единства теории и практики; принцип научности; принцип системности и комплексности; принцип направленности, последовательности, преемственности, непрерывности и массовости; принцип оперативности, гибкости, мобильности; принцип креативности.

По мнению Л.И. Фалюшиной, к недостаткам современной организации совместной деятельности педагогов ДОО относятся: неконкретность, отсутствие системности; направленность не на решение определенных проблем дошкольной организации, а на стремление соответствовать заранее выбранным формам [43].

Для того чтобы успешно устранить недостатков по развитию совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации, в методической работе необходимо использовать не только традиционные методические формы, но и инновационные.

Наиболее оптимальной системой методической работы в плане совместной деятельности педагогов считается та, которая удовлетворит и будет лучшей именно для конкретной дошкольной образовательной организации. При выборе конкретного варианта методической работы для своего коллектива (содержания, структуры, формы и пр.) учитываются следующие факторы:

- 1) количественный и качественный состав данного педагогического коллектива;
- 2) результат диагностического изучения личности и деятельности воспитателей, особенно затруднений в их деятельности;
- 3) особенности содержания методической работы (уровень развития дидактического, психологического или других основных ее направлений и связь между ними);
- 4) сравнительную эффективность различных форм методической работы в аспекте «взаимодействия»;
- 5) традиции, накопленный опыт методической работы (что сохранить, от чего отказаться);
- 6) передовой опыт и научные рекомендации по организации и управлению методической работой.

При развитии совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации, методист должен учитывать тот факт, что педагогический коллектив состоит из людей разных возрастов, с различным опытом педагогической работы, характером и коммуникабельностью, интересам и ценностным ориентациями.

Как показывает опыт, большому количеству педагогов, особенно начинающим, всегда необходима помощь со стороны более опытных коллег.

Но не всегда совместная деятельность педагога с большим опытом работы и начинающим воспитателем дает положительный результат.

Для эффективного сотрудничества и совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации необходима специальная профессиональная дополнительная подготовка и постоянная методическая поддержка, чтобы грамотно и осознанно выстраивать целостный учебно-воспитательный процесс.

Одна из задач методической деятельности по развитию совместной деятельности педагогов ДОО заключается в подготовке и создании такой образовательной среды в учреждении, где бы полностью был реализован творческий потенциал, как самого педагога, так и педагогического коллектива в целом.

По отношению к педагогическому коллективу детского сада методическая работа с целью развития совместной деятельности педагогов решает задачи, которые направлены на формирование коллектива единомышленников. В данном контексте, методическая работа направлена на выработку педагогического кредо, традиций коллектива, на выявления и распространения передового педагогического опыта путем совместной деятельности педагогов [39].

Для развития совместной деятельности педагогов выбирается единая методическая тема для всей дошкольной организации. Единая тема служит фактором сплочения педагогического коллектива, при условии, если она действительно способна заинтересовать, захватить всех педагогов. Есть несколько требований, которые необходимо учитывать при выборе единой темы:

- актуальность и значимость темы для дошкольной организации с учетом достигнутого им уровня деятельности, интересов и запросов педагогов;

- тесная связь единой темы с конкретными научно-педагогическими исследованиями и рекомендациями, с педагогическим опытом, накопленным практикой работы других учреждений.

При соблюдении данных требований исключается возможность изобретение уже созданного, и появляется шанс внедрить и развивать все передовое в своем коллективе.

Следовательно, методическая работа в условиях реализации ФГОС ДО и программой взаимодействия педагогического коллектива - связующее звено между управлением и образовательным процессом, которое направлено на реализацию основной образовательной программы и обеспечивающим результаты образовательной деятельности, из чего следует, что к ее планированию и реализации необходимо относиться очень ответственно.

При исследовании работ К.Ю. Белой, В.А. Деркунской, С.А. Лисицыной, Г.К. Стрельченко и др. можно сделать вывод о том, что методическая работа ДОО по развитию совместной деятельности педагогов будет эффективна только тогда, когда будет отвечать текущим нуждам педагогического коллектива, глубоко мотивированна, связана с прошлым и настоящим опытом педагогов. Участники педагогического коллектива вовлечены в процесс и сами управляют им, у них есть возможность сразу применить полученные знания в реальной практике и достичь конкретного результата [6]. Авторы предлагают внедрять в методическую работу ДОО отдельные интерактивные (нетрадиционные, инновационные) формы, направленные на повышение компетентности воспитателей в разных областях дошкольного образования и воспитания.

Методическая работа в дошкольной образовательной организации строится на принципах рефлексивности, интерактивности и проективности. Данные принципы находят отражение в содержании образовательно-развивающего пространства, в котором педагог выступает как субъект своего профессионального становления, владеющий интерактивными методами

взаимодействия (диалог, деловые игры, проектирование) с доминирующими в них установками на сотрудничество, сотворчество педагогов [18].

Одной из психологической особенностью совместной деятельности педагогов считается внутренняя мотивация работников. Мотивация совместной деятельности педагогов способствует саморазвитию и личностному росту, обеспечивает принятие общих целей, активное участие в работе и ответственность за конечный результат.

По классификации, представленной С.Г. Молчановым, выделяются методические формы совместной деятельности:

- 1) репродуктивные (практикумы, педагогические мастерские, тренинги и т.д.);
- 2) репродуктивно-эвристические (научно-практические конференции);
- 3) эвристические (проблемные семинары-практикумы);
- 4) эвристико-продуктивные (конкурсы педагогического мастерства, фестивали педагогических идей);
- 5) продуктивные (научные стажировки, временные творческие группы).

Методическая работа ДОО с педагогами строится дифференцированно с учетом запросов и возможностей каждого педагога.

При составлении годового плана всеми специалистами ДОО прорабатывается план совместных мероприятий на текущий учебный год, который включает в себя тематические праздники, развлечения, викторины, в организации и проведении которых принимают участие все педагоги и узкие специалисты дошкольной образовательной организации.

Самое главное при составлении годового плана - это не перегружать его методическими мероприятиями, т.к. годовой план должен быть конкретным и выполнимым. Наряду с традиционными формами методической работы по развитию совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации стараться выбирать такие формы совместной деятельности, которые позволили бы раскрыть педагогам свои

творческие способности, таланты (педагогические мастерские, психологические тренинги, мастер-классы и т.д.). Важность данных методических форм заключается в обратной связи, обмене мнениями, такие формы позволяют анализировать конкретные ситуации, принимать необходимые совместные решения, сплачивают коллектив, повышают уровень отношений между сотрудниками ДОО.

Утверждается так же, в начале учебного года, план интегрированных занятий, при проведении которых взаимодействуют воспитатели с узкими специалистами дошкольной образовательной организации.

Принятие решения педагогическим коллективом и последующая реализация при активном участии педагогов дошкольной образовательной организации обеспечивают их включенность в процесс развития совместной деятельности.

Подведение итогов, групповая рефлексия позволяют подвести педагогов к новой цели совместной деятельности.

ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ ФОРМЫ ОПТИМИЗАЦИИ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Характеристика базы исследования с точки зрения методических форм оптимизации совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации

Информационная справка базы исследования:

Полное наименование в соответствии с Уставом: муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Новоуральского городского округа - детский сад комбинированного вида «Росинка». Детский сад № 3 «Серебряное копытце», расположенный в Свердловской области, г. Новоуральск.

Режим работы: пятидневная рабочая неделя (12 часов в сутки) – с 7.00 до 19.00 часов, выходные: суббота, воскресенье, праздничные дни.

В дошкольном образовательном учреждении № 3 г. Новоуральск, Свердловской области функционируют 9 групп. Из них: ранний возраст – 2 группы, дошкольный возраст – 7 групп.

Комплексные образовательные программы, используемые в ДОО:

- образовательная программа дошкольного образования «Развитие» (НОУ «Учебный центр им. Л.А. Венгера «Развитие»);
- примерная основная образовательная программа «Мир детства: конструирование возможностей», под ред. Т.Н. Дороновой, М: 2015 г.;
- программа для детей раннего возраста (1-3 года) «Первые шаги» авторский коллектив: Е.О. Смирнова, Л.Н. Галигузова, С.Ю. Мещерякова.

Анализ педагогического коллектива:

Руководящие и педагогические работники детского сада № 3 «Серебряное копытце»:

Заведующий - 1;

Старший воспитатель - 1;

Педагог-психолог - 1;

Музыкальный руководитель - 2;

Учитель-логопед - 1;

Воспитатель - 18;

Воспитатель компьютерного класса - 1;

Инструктор по физической культуре - 1.

Образовательный уровень педагогов детского сада:

высшее специальное образование - 74% педагогов;

среднее специальное образование - 26% педагогов.

Уровень квалификации педагогов и специалистов детского сада:

Высшая квалификационная категория - 18%;

I квалификационная категория - 61%;

II квалификационная категория - 4%;

Соответствие занимаемой должности - 13%;

Без категории - 4%.

Для всестороннего развития детей в детском саду функционируют: физкультурный зал, музыкальный зал, логопункт, компьютерный класс, изостудия, игровая комната, кабинет педагога-психолога.

Структура методической службы исследуемой ДОО представлена как взаимосвязанная система, направленная на:

- обеспечение профессионального роста педагога;
- развитие творческого потенциала каждого педагога и в конечном итоге на повышение качества и эффективности образовательного процесса;
- овладение ребенком определенным уровнем развития, определенных компетентностей, способствующих успешному освоению новых знаний в школе.

Раскроем систему взаимодействия и сотрудничества педагогов детского сада в планировании и внедрения форм и методов образовательной деятельности в ДОО.

В начале учебного года участниками структурных объединений совместно разрабатывается и утверждается план методической работы на текущий учебный год, в течение года работа объединений (проблемных групп и творческих групп) при необходимости корректируется, в конце года педагогами совместно подводятся итоги и формулируются задачи на следующий учебный год.

Согласно положению о Педагогическом совете детского сада № 3 «Серебряное копытце» высшим органом коллективного руководства методической работы является - педагогический совет, в состав которого входят заведующий обособленным структурным подразделением – детским садом, воспитатели, в том числе и старший, другие педагогические работники (включая совместителей и работающих по срочному договору).

Педагогический совет МАДОУ осуществляет:

- стратегическое управление процессом по реализации ФГОС ДО, основной образовательной программы, программы развития;
- разработку общей методической темы и ее содержание в деятельности муниципального автономного дошкольного учреждения;
- ознакомление с достижениями педагогической науки и передовым педагогическим опытом и внедрение их в практическую деятельность муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения;
- решение вопросов по организации образовательной деятельности;
- обсуждение и утверждение плана, образовательных программ, рабочих программ педагогов, годового плана, иную учебно-методическую документацию с учетом требований ФГОС ДО;
- организует работу по распространению передового педагогического опыта;
- принимает решение о проведении образовательной деятельности с детьми (в т. ч. платных) по дополнительным образовательным программам.

Педагогический совет реализует свою деятельность согласно годовому плану, утвержденному заведующим детским садом.

Другая форма совместной деятельности педагогов - Научно-методический совет. В Научно-методический совет входят педагоги детского сада с высшей квалификационной категорией, имеющие стаж педагогической работы 10 лет и более. Научно-методический совет несет ответственность:

- за изучение и анализ ситуации, сложившейся в дошкольном учреждении;
- за создание условий для успешного решения поставленных на текущий год задач;
- за разработку фундаментальных проектных документов (программа развития, основная образовательная программа, исследовательские проекты, инновационная деятельность, организация мероприятий по плану работы детского сада в режиме функционирования и развития);

Так же, Научно-методический совет ДОО проводит экспертизу инновационной методической продукции, созданной в совместной деятельности педагогами.

Таким образом, совместная деятельность педагогов дошкольной образовательной организации не только повышает конкурентоспособность педагогического коллектива, но и открывает дополнительные возможности для развития детского сада на инновационной основе с широким использованием передовых идей передового педагогического опыта.

2.2. Диагностика совместной деятельности педагогов в ДОО

Для того чтобы проверить выдвинутые теоретические предположения и задачи совместной деятельности педагогического коллектива ДОО в условиях настоящего исследования была проведена диагностика следующих факторов совместной деятельности педагогов ДОО:

- забота о положительном психологическом климате;
- взаимоконтроль;
- мотивация педагогов на совместную деятельность;

- помощь от руководства, методиста дошкольной образовательной организации.

База практического исследования - муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Новоуральского городского округа - комбинированного вида «Росинка». Детский сад № 3 «Серебряное копытце» г. Новоуральск, Свердловская область.

Участники: коллектив, состоящий из 20 педагогов.

Стратегическое управление осуществляет заведующая совместно с Советом трудового коллектива. На данном уровне решаются принципиальные по важности вопросы жизни и деятельности детского сада: разработка перспектив развития учреждения, определение основных путей достижения избранных целей.

Тактическое управление находится в компетенции педагогического Совета, которым руководит заведующая. Задача педагогического совета заключается в обеспечение обогащенного физического, познавательного, социального эстетического и речевого развития детей, которые основываются на передовом педагогическом опыте и своих методических разработках. Производится осуществление коррекции в личностном развитии детей путем совместной деятельности педагогов через организацию индивидуальных и коллективных видах деятельности детей, основанных на содержательном общении с учетом потребностей и интересов самих детей.

Особое место на этом уровне отводится методической работе детского сада. Основное назначение методической работы в дошкольной образовательной организации - создание коллектива единомышленников, готовых к самообразованию и саморазвитию.

На сегодняшний день педагогический коллектив решает задачи обобщения педагогического опыта, а так же повышение профессионального мастерства каждого педагога и развитие творческого потенциала.

Педагоги детского сада № 3 каждый год принимают участие в методической работе детского сада. Например, в этом году 2 педагога

прошли обучение на курсах повышения квалификации, 1 педагог повысил свою квалификацию. В целом работа педагогического коллектива данного детского сада отмечается достаточной стабильностью и положительной результативностью. Педагоги повышают своё мастерство в ходе прохождения аттестации, повышения квалификации, участия профессиональных конкурсах.

Диагностика совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации проводилась с апреля по сентябрь 2017 года в три основных этапа.

Первый этап - поисковый.

На поисковом этапе осуществлялось изучение специальной литературы по проблеме исследования, формирование целей, задач исследования, подбор методов и методик исследования. Определение базы исследования.

Второй этап - аналитический.

На втором этапе проводилась диагностика уровня совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации, межличностных отношений в педагогическом коллективе в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Новоуральского городского округа – комбинированного вида «Росинка», детского сада № 3.

Для решения поставленных задач был проведен количественный анализ результатов диагностики по следующим методикам:

- 1) методика № 1. Определение индекса коллективной сплоченности Сишора;
- 2) методика № 2. Социометрический тест (по Дж. Морено);
- 3) методика № 3. Тест «Формирование положительной групповой мотивации» В.А. Розановой.

При проведении практической части, участниками диагностики стали педагоги МАДОУ детского сада «Росинка» д/с № 3.

Третий этап - обобщающий.

На заключительном этапе осуществлялась обработка результатов, полученных на диагностическом этапе. Так же были обобщены материалы диагностики, сформированы выводы, выполнено оформление данной диагностики.

Для проведения диагностик было выбрано самое продуктивное время, что позволило спокойно и внимательно проводить исследование.

1. Методика на определение индекса коллективной сплоченности К.Э. Сишора «Психометрический тест К.Э. Сишора»

С целью определения уровня коллективной сплоченности в педагогическом коллективе была выбрана методика Сишора на определения уровня групповой сплоченности.

Описание

Коллективная сплоченность - важный параметр, который указывает на степень интеграции группы, сотрудничество участников. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма - 19 баллов, минимальная - 5). На каждый вопрос предоставляется несколько вариантов ответа, необходимо выбрать лишь один вариант ответа и записать его обозначение в бланк (таблица 1).

Перечень вопросов:

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к коллективу?
 - чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)
 - участвую в большинстве видов деятельности (4)
 - участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)
 - не чувствую, что являюсь членом коллектива (2)
 - живу и существую отдельно от нее (1)
 - не знаю, затрудняюсь ответить (1)
2. Перешли бы вы в другой коллектив, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- да, очень хотел бы перейти (1)
- скорее перешел бы, чем остался (2)
- Не вижу никакой разницы (3)
- скорее всего, остался бы в своем коллективе (4)
- очень хотел бы остаться в своем коллективе (5)
- не знаю, трудно сказать (1)

3. Каковы взаимоотношения между членами вашего коллектива?

- лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- не знаю, трудно сказать (1)

4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

- лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- не знаю. (1)

5. Каково отношение к работе в вашем коллективе?

- лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- не знаю (1)

Критерии оценивания диагностики педагогов ДОО по методике на определение коллективной сплоченности:

Высокий уровень сплоченности педагогического коллектива (12-15) - участники педагогического коллектива активно проявляют взаимопомощь по отношению к другим членам педагогического коллектива, в совместной деятельности педагогов проявляется слаженность в работе и продуктивный конечный результат.

Средний уровень сплоченности педагогического коллектива (7-11) - участники педагогического коллектива не очень активно проявляют

взаимопомощь по отношению к другим членам педагогического коллектива, совместная деятельность педагогов не всегда дает положительный результат.

Низкий уровень сплоченности педагогического коллектива (0-6) - участники педагогического коллектива пассивно проявляют взаимопомощь, совместная деятельность педагогов не дает положительных результатов.

На основании проведенного первичного диагностирования ответы участников были занесены в таблицу (таблица 1), так же были подсчитаны результаты и выявлены уровни сплоченности в педагогическом коллективе.

Таблица 1

Результаты первичного диагностирования педагогов ДОО по методике
«Психометрический тест К.Э. Сишора»

№	Вопрос 1 (балл)	Вопрос 2 (балл)	Вопрос 3 (балл)	Вопрос 4 (балл)	Вопрос 5 (балл)	Общее количество баллов. Уровень сотрудничества
1	2	13	3	2	2	12 - высокий
2	3	3	2	2	2	12 - высокий
3	2	3	1	2	2	10 - средний
4	3	3	3	2	2	13 - высокий
5	1	3	2	2	1	9 - средний
6	2	3	1	2	2	10 - средний
7	1	3	3	2	3	12 - высокий
8	2	3	1	2	2	12 - высокий
9	2	3	2	2	2	11 - средний
10	1	2	3	2	1	9 - средний
11	1	3	1	2	2	9 - средний
12	2	2	3	2	3	12 - высокий
13	1	2	1	1	3	8 - средний
14	1	2	2	2	3	10 - средний
15	2	3	1	1	3	10 - средний
16	1	3	1	2	3	10 - средний
17	2	4	3	2	2	13 - высокий
18	3	4	2	3	3	15 - высокий

19	1	4	3	3	2	13 - высокий
20	2	2	2	2	1	9 - средний

Проанализировав результаты (таблица 1), хотелось бы отметить, что в коллективе исследуемого ДОО не было отмечено моментов низкого уровня сплоченности коллектива, с небольшим отрывом показали результаты (рис.1) среднего уровня 11 человек (55%) и уровня выше среднего - 9 человек (45%). Некоторые участники педагогического коллектива в большей степени проявляют не очень активную взаимопомощь по отношению к другим участникам педагогического коллектива, конечный результат совместной деятельности педагогов носит положительный характер.

Но в рамках педагогического коллектива следует отметить, что средний уровень в некоторых условиях взаимодействия коллектива не допустим, продуктивность образовательно-воспитательного процесса будет более эффективной, если показатели сплоченности педагогического коллектива на высоком уровне или как минимум больший процент показателей диагностики показывает уровень выше среднего.

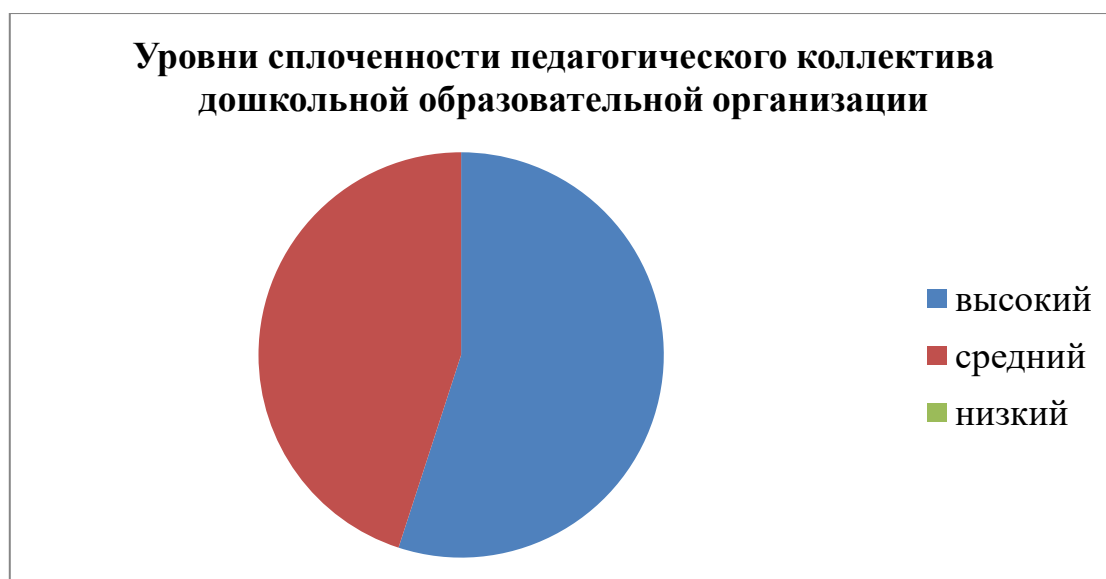


Рис. 1. Уровни сплоченности педагогического коллектива в дошкольной образовательной организации

Таким образом, у большинства половины педагогического коллектива уровень коллективной сплоченности (рис.1.) средний и лишь 45% группы имеет уровень выше среднего, значит, педагогический коллектив нельзя назвать полностью сплоченным, требуется проведение тренингов и совместной работы в коллективе. Возможно, такие показатели обусловлены тем, что педагогический коллектив часто меняется. Молодые педагоги не всегда задерживаются в коллективе и уходят на другое место работы. Воспитатели с большим опытом работы имеют уровень сплоченности выше среднего, а молодые специалисты еще не стали частью коллектива.

2. Социометрический тест (по Дж. Морено)

Бланк социометрического опроса расположен в приложении 1.

Сопоставляя содержание настоящего теста с темой исследования и компонентами диагностирования, нами хотелось бы отметить следующее:

Уровень взаимных симпатий и результативность от совместной деятельности педагогического коллектива - неотъемлемые компоненты.

Причины разобщенности необходимо выявлять до момента формирующего эксперимента и находить альтернативу выделенным методикам.

В большей части методика подразумевает организацию деятельности, которая предполагает определенное разделение труда педагогами.

Социально-психологический тест, разработанный Дж. Морено (имеет много модификаций), применяется для оценки межличностных эмоциональных связей в группе, т. е. взаимных симпатий между членами группы, и решения следующих задач:

- а) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе;
- б) выявление соотносительного авторитета членов групп по признакам симпатии-антипатии (лидеры, звезды, отвергнутые);
- в) обнаружение внутригрупповых сплоченных образований во главе с неформальными лидерами.

Возможны три основных способа выбора симпатизирующих коллег:

- 1) количество выборов ограничивается 3-5;
- 2) разрешается полная свобода выбора;
- 3) участники ранжируют всех членов группы в зависимости от предложенного критерия [25].

Как показывают результаты социометрического теста (рис. 2.) в педагогическом коллективе лидерами групп являются 8 человек, «предпочитаемых» - 6 человек, «пренебрегающих» - 4 человека и 2 педагога не получили ни одного выбора.

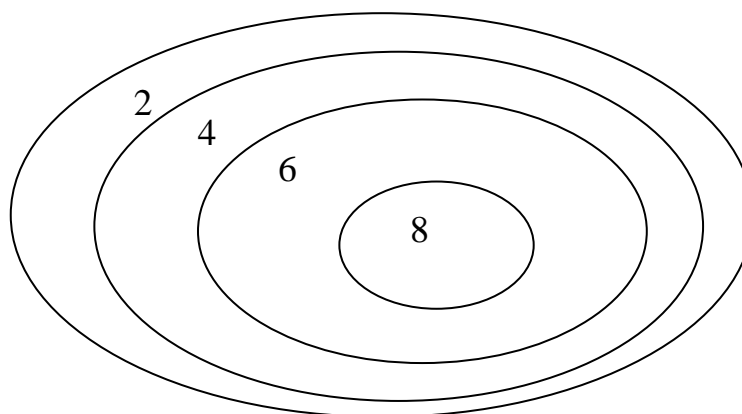


Рис. 2. Результаты социометрического теста по Дж. Морено

Центральный круг «лидеры» - количество участников, набравших наибольшее количество положительных выборов (6 и более);

Второй круг «предпочитаемые» - количество участников, набравших среднее количество положительных выборов (3-5);

Третий круг «пренебрегаемые» - количество участников, набравших минимальное количество положительных выборов (1-2);

Четвертый круг «изолированные» - участники, которые не получили ни одного выбора.

Подводя результаты социометрического теста по Дж. Морено, достаточное количество педагогов набрали положительные результаты. Значит, к этим педагогам прислушиваются и ставят их в пример. Очень жаль, что 2 педагога оказались не выбранными, это дает толчок, к рассмотрению недостатков во взаимодействии между педагогами и устранение данных проблем путем методических форм совместной деятельности.

3. Тест «Формирование положительной групповой мотивации» В.А. Розановой

В условиях совместной деятельности вопрос о групповой мотивации становится особенно остро, так как индивидуальные мотивы работников должны совпадать с коллективной миссией и с ценностями организации, направленными на достижение общей цели [36].

Бланк с вопросами по тесту «Формирование положительной групповой мотивации» В.А. Розановой расположен в приложение 2.

В данном тесте приняли участие 20 педагогов. Тестирование проходило по подгруппам, в некоторых случаях индивидуально. При обработке результатов (рис. 3.), большинство педагогов не давали четких ответов, старались выделять нейтральное позиции.

25% педагогов набрали - от 75-125 баллов, группа недостаточно мотивирована на положительные результаты.

55% педагогов набрали - от 126-151 баллов, группа в достаточной мере ориентирована на достижение успеха в деятельности.

5% педагогов набрали - от 49-74 баллов, группа слабо мотивированна.

15% педагогов набрали - от 152-175 баллов, что показало на положительное мотивирование на успех в деятельности.

При анализе полученных результатов теста на определение групповой мотивации (рис. 3.), можно сделать вывод, что основная часть участников тестирования - это люди со средним уровнем мотивации одобрения.

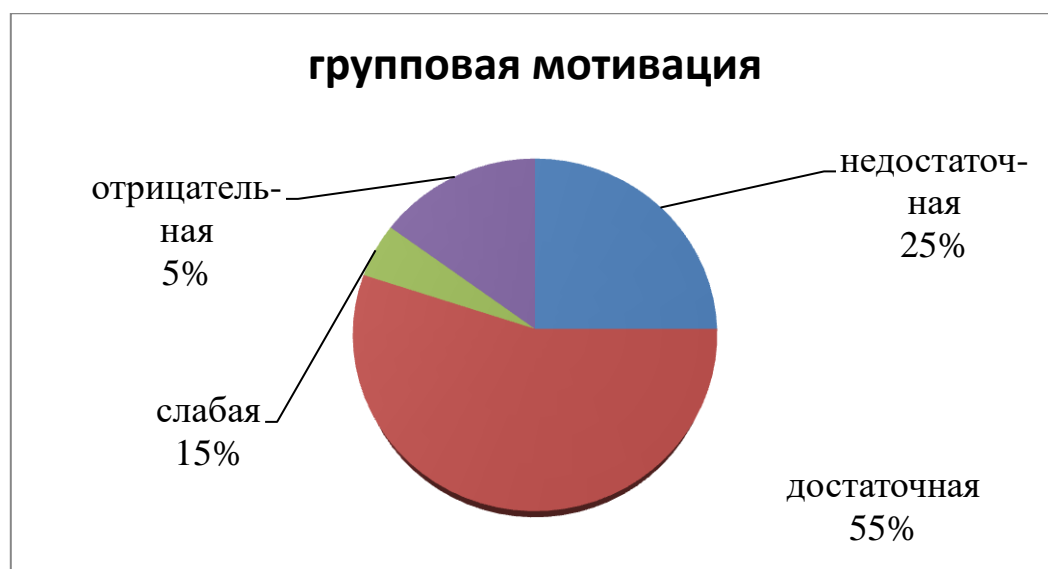


Рис. 3. Уровни формирования положительной групповой мотивации

Как показывают уровни формирования групповой мотивации (рис. 3), в достаточной мере мотивированы 55% педагогов, что означает эффективную работу и положительный результат в процессе совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.

25% педагогов недостаточно мотивированы, что означает не всегда эффективную работу и положительный результат в процессе совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.

15% педагогов слабо мотивированы, что означает пассивное включение в работу и отрицательный результат в процессе совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.

И лишь 5% педагогов отрицательно мотивированы, что означает отсутствие желания вступать в совместную деятельность и в итоге получить положительный результат.

После проведенных диагностических методик на выявления уровня сотрудничества в педагогическом коллективе, хотелось бы отметить средний уровень сформированностей выделенных в начале главы критериев. Исследование показало, что педагогический коллектив детского сада № 3 вполне удовлетворен своей работой. Но требуется повышать мотивацию, так как не все педагоги полностью удовлетворены своей работой. Огорчает тот

факт, что при проведении теста на формирование положительной мотивации при анализе результатов выяснилось, что есть педагоги с отрицательной мотивацией на деятельность. Поэтому целесообразно выявить и порекомендовать оптимальные формы методической работы по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе.

Результаты диагностики дают возможность определить индивидуальные маршруты для каждого педагога, и дифференцировано спланировать работу со всем коллективом в процессе совместной деятельности.

2.3. Содержание и формы методической работы по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе

Содержание методической работы в дошкольном учреждении определяется поставленными целями и задачами с учетом результатов воспитательно-образовательного процесса данного ДОО, уровня педагогического мастерства и квалификации воспитателей, зрелости и особенностей сотрудничества членов педагогического коллектива.

Методическая деятельность педагога осуществляется в течение учебного года и ограничено соединяется с повседневной педагогической практикой. Основные направления, содержание и формы методической деятельности определяет ученый совет образовательной организации. Координационный центр и рабочий орган ученого совета – методический совет по той или иной области знаний.

Организовывая совместную методическую деятельность педагогов в дошкольной образовательной организации, крайне важно:

- определить перспективу развития дошкольной образовательной организации и четко сформулировать цель инновационной деятельности;
- учитывать индивидуальные особенности участников инновационного процесса, их профессиональный уровень, организаторские навыки, умения,

психологическую готовность к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке;

- активно включать в педагогический процесс каждого сотрудника, делая планирование и организацию работы наиболее гибкими;

- знакомить педагогов с передовым опытом работы;

- посещать лучшие дошкольные организации своего города и принимать участие в семинар различного уровня;

- изучать материалы, предлагаемые на курсах повышения квалификации и т.д.

При обработке результатов диагностики совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации по факторам, влияющим на эффективность совместной деятельности, в каждом из факторов были выявлены свои недостатки. Для развития совместной деятельности в педагогическом коллективе, вместе с методистом и педагогом-психологом детского сада № 3, были разработаны и апробированы пути решения данной проблемы.

При формировании совместной деятельности методист детского сада должен уточнять и конкретизировать, кто из педагогов и каким образом будет «руководить или со-руководить» процессом совместной деятельности.

Разделение процесса совместной деятельности между участника обусловлено характером целей, средств и условий, составом и уровнем квалификации участников.

Существуют три возможные формы развития совместной деятельности в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации:

1. совместно-взаимодействующая форма - характеризуется обязательностью участия каждого педагога в решении общей задачи.

Примером совместно-взаимодействующей формы является Педагогический совет по разработке годового учебного плана. Для педагогов характерна ориентация на совместный результат.

Общая задача Педагогического совета: проанализировать методическую работу за прошлый год, утвердить годовой план работы на новый учебный год.

В процессе совместной деятельности педагогов при анализе и разработке годового учебного плана работы на будущий год, участие принимают все педагоги и специалисты дошкольной образовательной организации.

Конечный результат Педагогического совета: разработанный и утвержденный годовой учебный план работы.

2. совместно-последовательная форма - временное распределение и порядок участия каждого в работе.

Примером совместно-последовательной формы является подготовка и проведение мероприятия, посвященному определенному празднику.

Общая задача: организовать и провести мероприятие, посвященное определенному празднику.

Музыкальный руководитель вместе с педагогами средней и старшей группы разрабатывают сценарий к празднику, распределяют роли. Специалист дополнительного образования по изобразительной деятельности вместе с остальными педагогами украшают музыкальный зал согласно тематике праздника.

Конечный результат совместно-последовательной формы: организационно проведенный праздник.

3. совместно-индивидуальная форма - каждый педагог выполняет свой объем работы с учетом индивидуальных особенностей и профессиональной позицией каждого.

Примером совместно-индивидуальной формы является оформление творческого уголка в детском саду.

На педагогических советах педагогам предлагается единая тема для оформления творческого уголка в детском саду. Воспитатели определенной группы выполняют рисунки, поделки, декор для оформления творческого

уголка и т.д. Конечным результатом совместно-индивидуальной формы является оформленный творческий уголок детского сада.

Какие бы условия не создавались в рамках образовательных организаций по системе развития совместной деятельности в педагогическом коллективе, методические объединения ДОО претерпевают некоторые недоработки в этой сфере.

Основная проблема вытекает из того объективно существующего противоречия между потребностью образовательного учреждения во всесторонне подготовленных педагогов и недостаточной эффективностью системы совместной деятельности педагогического состава.

Отталкиваясь от результатов проведения первичных диагностик и наблюдения за процессом совместной деятельности педагогов муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3, были выявлены недостатки методической работы в ДОО в плане совместной деятельности педагогов, такие как:

- бессистемность;
- однообразие организационных форм методической работы;
- отсутствие инициативы педагогов, коллективного поиска новых форм работы.

Так, например, воспитатель с большим опытом работы с высшей категорией, в работе, как правило, пользуется морально устаревшими приемами и методами воспитания, основанными на диктатуре воспитателя, неукоснительной дисциплине и беспрекословном подчинении. Молодой специалист, наоборот, в работе опирается на современные методики и новые формы взаимодействия с детьми. В процессе совместной деятельности, с целью воспитания дошкольников, у педагога с большим опытом работы и молодым специалистов происходит несогласование в выборе форм и методов в работе с детьми.

Как показали результаты диагностики, педагогическому коллективу ДОО необходимы новые подходы к организации методической работы по

оптимизации совместной деятельности педагогов. Методисту необходимо формировать педагогический коллектив единомышленников, объединенных единой целью, которые будут стремиться создавать конкурентоспособную модель дошкольной организации.

Так же, целесообразно, внедрять современные научные исследования и лучший педагогический опыт с учетом запросов всех участников педагогического коллектива. Для эффективности совместной деятельности педагогов надо использовать интерактивные формы и методы методической работы, которые способствуют повышению уровня профессиональной компетенции педагогов.

Находясь в поиске нестандартных подходов к организации непосредственно методической работы, оптимальных форм и более эффективных методов совместной деятельности педагогов, вместе с методистом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения д/с № 3, мы пришли к выводу, что возможно активизировать совместную деятельность педагогов через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с ним.

Эффективность такого подхода заключается в том, что он обеспечивает обратную связь, обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками. Основой данных форм работы с педагогами считаются совместные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов.

Нахождение новых путей реализации образовательного процесса дает возможность объединять педагогов в команду единомышленников.

Так, например, вместе с методистом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения д/с № 3, было принято провести педсовет с использованием нетрадиционной формой – деловая игра.

Тема деловой игры: «Педагогическое мастерство педагога»

Цель деловой игры заключается в выявлении уровня профессиональной подготовленности педагогов, развитии сплоченности и умении работать в команде посредством совместной деятельности.

Педагогический коллектив делится на подгруппы, собирая части разрезанной картинки, педагоги выполняют задания конкурсов, которые предлагает методист. Ответы на задания конкурсов предполагают совместные действия внутри подгруппы. Решение задач, выбор правильного ответа, происходит путем обсуждения внутри подгруппы, принятие из всех мнений правильного ответа.

Для развития совместной деятельности в педагогическом коллективе в детском саду № 3 начала действовать постоянная творческая группа педагогов.

Творческая группа педагогов - это добровольное профессиональное объединение педагогов, заинтересованных в совместном профессиональном творчестве, изучении, совместной разработке, обобщении материалов по заявленной тематике с целью поиска оптимальных путей развития изучаемой темы для непосредственной работы в рамках образовательной деятельности дошкольной организации.

Творческая группа педагогов в совместном профессиональном творчестве проектирует психолого-педагогические условия, успешное внедрение и использование новых педагогических технологий. В прошлом и этом учебном году все участники группы работают над реализацией проекта областной инновационной площадки по теме: «Подготовка детей к школе средствами художественно-творческой деятельности в условиях автономного дошкольного образовательного учреждения».

Результаты совместной деятельности педагогов постоянной творческой группы:

- разработана программа и план действий по реализации инновационного проекта;
- созданы организационно-управленческие структуры, способные обеспечить реализацию проекта: мониторинговая служба ДОУ, рабочая группа;

- разработана и внедряется система повышения профессиональной компетентности педагогов в области художественно-эстетического развития детей;

- разработаны и апробируются педагогом-психологом методические рекомендации для воспитателей направленные на развитие художественного потенциала во взаимодействии с детьми.

Таким образом, функционирование творческих (проблемных) групп а, следовательно, и работа всего педагогического коллектива в целом (все педагоги равномерно распределены по подразделениям), способствуют развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе и повышению качества образовательной деятельности детей.

После данной нами рекомендации по созданию творческих групп появилась необходимость в четком распределении работы. Вследствие чего, был создан Проектный совет. Главная функция Проектного совета заключается в управлении инновационной деятельности. Участниками данного совета стали заведующий, заместители заведующего, воспитатели-руководители творческих групп и председатель Совета педагогов.

Частичное наделение полномочий членам педагогического коллектива в области контроля, управления и оказание методической помощи является нововведением в практику ДОО по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе.

Обновленная структура методической службы рационально распределяет функциональные обязанности педагогов, позволяет максимально использовать их сильные стороны, предотвращать конфликты.

К основным направлениям деятельности структурных подразделений модели методической службы по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе можно отнести:

- творческие микро-группы - добровольные объединения педагогов, заинтересованные во взаимодействии, с целью поиска оптимальных путей развития изучаемой темы для непосредственной работы с детьми;

- рабочая группа по разработке образовательной программы дошкольного образовательного учреждения - разрабатывает и вносит изменения в образовательную программу ДОО;

- проектный совет - профессиональное объединение педагогов, с целью решения исследовательских задач, проектного решения методической задачи;

- педагогический совет - постоянно действующий орган самоуправления ДОО, с целью рассмотрения основных вопросов организации и осуществления образовательного процесса;

Каждый педагог в течение учебного года участвует во многих совместных мероприятиях, причем не только в качестве слушателя или участника, но и в роли организатора или докладчика.

У каждого педагога, благодаря использованию такой модели организации методической работы в детском саду, появляется свой имидж, желание быть увиденным и услышанным, мотив для профессионального, творческого и личностного роста. Кроме участия педагогов в работе объединений в детском саду, так же разрабатывается и реализуется целая система самообразования. Данная система включает следующие формы:

- дистанционные курсы повышения квалификации;
- посещение районных методических объединений, сообществ и мероприятий;
- самообразование педагогов по индивидуальной методической теме, разработанной с учетом профессиональной потребности каждого педагога;
- обеспечен свободный доступ к образовательным интернет – ресурсам;
- аттестация педагогов, как необходимое условие подтверждения пригодности к занимаемой должности посредством оценивания профессиональной деятельности.

Так же, был внедрена такая методическая форма работы с коллективом, как тренинг. Тренинг способствуют формированию коллектива как единого целого, развитию коммуникации между сотрудниками.

Были выделены методы воздействия участников тренинга:

1. психогимнастические упражнения (психогимнастика) - метод психологических заданий игрового характера, который способствует эффективному проведению тренинга. Данные упражнения направлены на развитие активности, сплоченности, мотивации и заинтересованности членов педагогического коллектива. Каждому участнику они дают опыт совместной рефлексивной деятельности.
2. игровой метод - ролевая игра. Проявляется возможность совместных действий, понимание позиции и чувства своих коллег.
3. групповая дискуссия - позволяет высказывать все многообразные мнения, уточняет взаимные позиции участников. Совместное принятие решений актуализирует механизмы коллективной ответственности, что повышает сплоченность группы.

Наиболее распространенной формой методической работы с активным включением педагогов остаются конкурсы. Но для развития совместной деятельности педагогов для подготовки и дальнейшего участия в конкурсах привлекаются несколько педагогов.

При планировании каждого конкурса учитываются возможности всего учреждения, уровень работы, индивидуальные особенности каждого педагога. Выбираются такие темы конкурсов, которые помогают в процессе совместной деятельности расширить и углубить их знания.

Самое главное, для того чтобы педагог был заинтересован для дальнейшего участия в конкурсах поощрять результат деятельности (грамоты, благодарственные письма и т.д.).

В детском саду № 3 проходил конкурс на лучшее оформление помещения, воспитатели каждой группы, в ходе совместной деятельности продумывали все детали оформления, подготавливали необходимые материалы и инвентарь. Подведение итогов конкурса было представлено на педагогическом объединении, грамоту за лучшее оформление помещения получили воспитатели подготовительной группы.

Одна из методических форм совместной деятельности педагогов, применяемая в ДОО - тематическая неделя. Основная цель тематической недели - систематизировать знания педагогов по определенной теме, передача педагогического опыта, привлечение всех специалистов к работе по единой теме. Такая форма позволяет проводить сразу несколько форм работы: семинар-практикум, педагогический совет, открытые мероприятия и т.п.

Так же были проведены семинары-практикумы, мозговой штурм, деловые игры, методические выставки.

При наблюдении и анализе за работой педагогов муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3, по развитию совместной деятельности педагогического коллектива, были выявлены недостатки во взаимодействии педагогов с узкими специалистами ДОО.

Так, например, взаимодействие воспитателя с музыкальным руководителем заключается в подготовке и проведении совместного музыкального занятия для дошкольников. Но не все педагоги активно включаются в работу, некоторые считают своей обязанностью только лишь присутствовать на музыкальных занятиях (для поддержания дисциплины). Важно учитывать тот факт, что без активной помощи воспитателя музыкальное занятие будет не продуктивным. Такие же проблемы встречаются и во взаимодействии воспитателей с другими узкими специалистами.

Для того чтобы развить совместную деятельность воспитателей с узкими специалистами ДОО, вместе с педагогом-психологом и методистом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3, были проанализированы и проведены методические формы работы:

- групповые консультации;

- педагогический совет, раскрывающий суть важности взаимодействия всех педагогов дошкольной образовательной организации для более целостного развития дошкольников;

- тренинги и т.д.

После применения методических форм по оптимизации совместной деятельности в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации, наблюдается положительная динамика: при совместном планировании, проектировании образовательной работы стали учитываться интересы, как воспитателя, так и узкого специалиста дошкольной образовательной организации по мере решения общих задач воспитания детей. Воспитатели стали принимать активное участие на занятиях, мероприятиях, в подготовке и проведении тематических праздников, творческих групповых конкурсах.

Вся методическая работа строится на принципах открытости, партнерства, продуктивности.

Принцип открытости заключается в сетевом взаимодействии, свободном доступе к разноуровневым образовательным ресурсам Интернета.

Принцип партнерства означает полное взаимодействие педагогического коллектива с методической службой ДОО.

Принцип продуктивности предполагает единое образовательное пространство, которое мотивирует педагогов повышать профессиональный уровень средствами совместной деятельности со своими коллегами.

Формы методической работы: коллективные, групповые, индивидуальные. При планировании методической работы педагогический коллектив стремится отобрать более эффективные формы совместной деятельности, позволяющие решать определенные задачи образовательного процесса в ДОО:

- тематические педагогические советы;
- повышение квалификации, педагогического мастерства кадров;
- работа методического объединения;

- семинары-практикумы;
- аттестация;
- обобщение передового опыта;
- конкурсы;
- предметные недели;
- творческие группы по внедрению инновационных технологий.

С их помощью осуществляется реализация образовательных программ, обновления содержания образования через совместную деятельность педагогического коллектива.

Основное внимание при выборе методических форм уделяется оказанию действенной помощи каждому педагогу, формированию нового содержания образования и обобщению передового педагогического опыта путем совместной деятельности педагогов.

Нельзя забывать и о морально-психологическом климате внутри педагогического коллектива, ведь, от этого зависит продуктивность совместной деятельности педагогов ДОО.

Для развития благоприятного морально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации, необходимо: не создавать конфликтные ситуации; быть положительной личностью (не критиковать остальных педагогов); избегать ненужной конкуренции; уметь терпеливо слушать других; создавать положительную атмосферу, чтобы педагогом было приятно взаимодействовать друг с другом.

С целью развития совместной деятельности педагогам необходимо как можно лучше узнавать друг друга. Так, например, проводились субботники (2 раза в год), которые послужили своеобразным тренингом для сплочения педагогов; проведение педагогом дополнительного образования по изобразительной деятельности мастер-классов по изучению техники оригами, в ходе которых педагоги, разбившись на подгруппы, выполняли совместную работу, помогали друг другу, проявляли открытость в общение.

Так же, необходимо учитывать и мотивирование педагогов на совместную деятельность.

Отталкиваясь от результатов проведенной диагностики на определение положительной групповой мотивации, вместе с методистом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3, были оптимизированы рекомендации по мотивации на совместную деятельность педагогов ДОО.

Административные методы мотивации педагогов на совместную деятельность в педагогическом коллективе ДОО:

- объявление благодарностей за выполнение совместной работы;
- предоставление дополнительных выходных дней;
- согласование с педагогами режима работы;
- повышение квалификации, посещение курсов по направлениям педагогической деятельности;
- привлечение к инновационной деятельности;
- участие педагогов в коллективном анализе проблем ДОО.

Социально-психологические методы мотивации педагогов на совместную деятельность в педагогическом коллективе:

- создание доски почета;
- создание творческого уголка, с выставлением совместных работ педагогов ДОО;
- систематическое проведение корпоративных встреч, совместное проведение досуга (спортивные игры, походы);
- проведение профессиональных конкурсов мастерства внутри ДОО;
- благодарственные грамоты, письма.

В рамках создания единого образовательного пространства для развития совместной деятельности в педагогическом коллективе проводятся следующие мероприятия:

- представление опыта собственной подгруппы, цель которой заключается преобразование отдельных экспериментов в совокупный инновационный опыт;

- творческие отчеты педагогов на заседаниях методического объединения;

- итоговое заседание, методическая работа на следующий учебный год.

В ходе использования оптимальных форм методической службы по реализации совместной деятельности, наблюдаются положительные результаты, такие как:

- рост удовлетворенности педагогов совместной деятельностью;

- положительный психолого-педагогический климат;

- высокая заинтересованность педагогов в сотрудничестве;

- овладение современными методами;

- хорошо организованный процесс взаимодействия коллектива педагогов;

- положительная динамика качества воспитания;

- высокий уровень профессиональной компетентности педагогов;

- своевременное распространение передового педагогического опыта;

- постоянное внимание администрации к деятельности педагогов, наличие системы стимулирования педагогической деятельности;

- качественно организованная система повышения квалификации педагогов.

В современных условиях можно выстроить эффективную систему методической помощи педагогическому коллективу только с учетом конкретных особенностей каждого педагога: опыта работы, недостатков в организации педагогического процесса.

Методистом детского сада № 3 по итогам учебного года проводится устный или письменный опрос воспитателей по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе.

По итогам опроса составляется диагностическая карта развития совместной деятельности в педагогическом коллективе детского сада на учебный год.

Планируется методическая работа (на основании диагностической карты) с воспитателями по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе, в том числе предусматривается:

- какая методическая помощь, кому и какими силами, в какой форме будет оказана (взаимопосещение занятий, наставничество, работа в паре и т.д.);
- у кого из педагогов, и какой опыт будет изучаться, и обобщаться руководством ДОО;
- по разработке, какой проблемы будет создана творческая группа воспитателей;

Подводя итоги, можно сказать, что правильно выстроенная система методической работы с педагогическим коллективом в дошкольной образовательной организации, в которой используются различные эффективные формы работы, приведет к повышению уровня совместной деятельности педагогов.

Методическая работа в дошкольной образовательной организации по развитию совместной деятельности в педагогическом коллективе будет определяться не количеством мероприятий, а качеством: учетом всех запросов воспитателей, оказанием помощи через разнообразные методические формы с обязательным использованием достижений педагогической науки и практики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проделанной работы, можно сделать выводы:

В психологии и педагогике под определением понятия «совместная деятельность» подразумевается специфический вид активности двух или более индивидов, направленный на решение поставленной цели, путем полного или частичного взаимодействия.

Структура совместной деятельности состоит из следующих компонентов: общая цель, общий мотив, совместные действия, общий результат. При детализации компонентов совместной деятельности определяются задачи, которые решаются посредством возникающих взаимоотношений, описываются и распределяются обязанности, устанавливаются условия.

К основным свойствам совместной деятельности: целенаправленность, мотивированность, структурированность, интегрированность, согласованность, организованность и управляемость, продуктивность, пространственные и временные условия.

Культура взаимоотношений и совместной деятельности является структурным компонентом внутренней культуры личности педагога и оказывает значительное влияние на результаты педагогической деятельности. Наличие здоровых взаимоотношений оказывает влияние и на личность самих участников педагогического коллектива и на развитие их профессионально значимых качеств.

К основным методическим формам взаимодействия педагогического коллектива дошкольной образовательной организации относятся: групповые консультации, семинары и семинары-практикумы, деловые игры, открытый показ, круглый стол, творческая микрогруппа, работа над единой методической темой.

Наиболее типичными недостатками в организации методической работы дошкольной образовательной организации по развитию совместной

деятельности педагогов считаются: бессистемность; однообразие организационных форм методической работы; отсутствие преемственности в развитии содержания методической работы; отсутствие системы перспективного планирования в целях повышения профессионального развития молодых педагогов; формализация деятельности организации ДОО; отсутствие инициативы педагогов, коллективного поиска новых форм работы.

С целью проверки выдвинутых теоретических предположений и задач по оптимизации совместной деятельности педагогического коллектива дошкольной образовательной организации была проведена диагностика.

База практического исследования – муниципальное дошкольное образовательное учреждение Новоуральского городского округа - детский сад комбинированного вида «Росинка». Детский сад № 3 «Серебряное копытце» г. Новоуральск, Свердловская область.

Участники: коллектив, состоящий из 20 педагогов.

Этапы практической части исследования:

На первом этапе была проведена диагностика по выявлению уровня совместной деятельности в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации, с использованием следующих методик:

1. методика на определение индекса групповой сплоченности;
2. социометрический тест (по Дж. Морено);
3. тест «Формирование положительной групповой мотивации».

На втором этапе, анализируя результаты проведенной диагностики, вместе с методистом детского сада № 3, были выявлены недочеты в методической работе по формированию совместной деятельности педагогического коллектива и разработаны пути их решения: использование в методической работе нетрадиционных форм для развития совместной деятельности педагогов; установление морально-психологического климата; мотивирование педагогов на совместную деятельность и т.д.

На завершающем этапе, после применения методических форм оптимизации совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации, наблюдаются положительные результаты, такие как: рост удовлетворенности педагогов совместной деятельностью; положительный психолого-педагогический климат; хорошо организованный процесс взаимодействия коллектива педагогов; постоянное внимание администрации к деятельности педагогов, наличие системы стимулирования педагогической деятельности; качественно организованная система повышения квалификации педагогов.

Таким образом, цели и задачи настоящей работы реализованы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айтхожина, Б. М. Содержание и организация методической работы в дошкольной организации [Электронный ресурс] / Б.М. Айтхожина // Информационный сайт для педагогов «Инфоурок». – URL: <https://infourok.ru/soderzhanie-i-organizaciya-metodicheskoy-raboti-v-doshkolnoy-organizacii-963004.html> (дата обращения 26.11.2016).
2. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ [Текст] / М.А. Аралова // Психологическое сопровождение. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 197 с.
3. Бабанский, Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований [Текст] / Ю.К. Бабанский.// Дидактический аспект. – М., 1982. – 192 с.
4. Балатиева, О. В. Методические аспекты социального партнерства в ДОУ [Текст] / О.В. Балатиева // Теория и практика общественного развития, 2014. – № 15. – С. 77-80.
5. Багаутдинова, С. Ф., Организация методической работы в дошкольном образовательном учреждении [Текст]: учебно-методический комплекс / С.Ф. Багаутдинова, К.В. Корнилова. – Магнитогорск: МаГУ, 2010. – 192 с.
6. Белая, К. Ю. Ежедневник старшего воспитателя ДОУ [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: АСТ, 2012. – 256 с.
7. Вершинина, Л. В., Казанцева, О. Н. Исследование психологической готовности воспитателей ДОУ к личностно-ориентированному взаимодействию с детьми [Текст] / Л.В. Вершинина, О.Н. Казанцева // Вестник ТГПУ, 2011. – № 10. – С. 94-97.
8. Бондарь, Н. И. Методическая работа как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ в соответствии с требованиями ФГОС ДО [Электронный ресурс] – URL: <http://nsportal.ru/detskii-sad/vospitatelnaya-rabota/2016/11/09/metodicheskaya-rabota-kak-uslovie-razvitiya> (дата обращения 30.11.2016).

9. Волобуева, Л. М., Толкачева, Г. Н. Новые подходы к подготовке педагогов дошкольного образования [Текст] / Л.М. Волобуева, Г.Н. Толкачева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения, 2010. – № 8. – С. 4-11.
10. Вохминцева, А. В. Формы совместной деятельности по формированию профессионально-педагогических качеств педагога [Электронный ресурс] / А.В. Вохминцева // Сайт «Информиио». – URL: <http://www.informio.ru/publications/id868/Formy-sovmestnoi-deyatelnosti-po-formirovaniyu-professionalno-pedagogicheskikh-kachestv-pedagoga> (дата обращения 12.11.2016).
11. Голицына, Н. С. Организация и содержание работы старшего воспитателя ДОУ [Текст] / Н.С. Голицына. – М.: Скрипторий, 2008. – 104 с.
12. Голицына, Н. С. Перспективное планирование воспитательно-образовательного процесса в ДОУ [Текст] / Н.С. Голицына // Книга. Скрипторий, 2013. – 36 с.
13. Голицына, Н. С. Система методической работы в ДОУ [Текст] / Н.С. Голицына. – М.: Скрипторий, 2010. – 120 с.
14. Дворник, О. П. «Методическая работа в ДОУ» [Электронный ресурс] / О.П. Дворник // Социальная сеть работников образования. Статья. 2014. – URL: <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2014/03/22/metodicheskaya-rabota-v-dou-metodicheskoe-obespechenie> (дата обращения 20.12.2016).
15. Дмитриева, Л. В. Делегирование, мотивирование, стимулирование в управление ДОУ [Текст] / Л.В. Дмитриева // Управление в ДОУ, 2003. – 24 с.
16. Журавлев, В. И. Взаимосвязь педагогической науки и практики [Текст] / В.И. Журавлев. – М., 1984. – 176 с.
17. Зимняя, И. А. Педагогическая психология [Текст]: Учебник для студентов высших педагогических заведений / И.А. Зимняя. – М.: Логос, 2000. – 384 с.

18. Козаева, Г. Р. Эффективная методическая работа педагога как один из показателей инновационности образовательного учреждения [Текст] / Г.Р. Козаева // Среднее профессиональное образование. – № 1, 2015. – С. 49.
19. Конаржевский, Ю. А. Формирование педагогического коллектива [Текст] / Ю.А. Конаржевский. – М.: Центр «Педагогический поиск», 1997. – 60 с.
20. Литвинова, С. Г. Облачно ориентированная учебная среда школы: от кабинета до виртуальных методических предметных объединений учителей [Текст] / С.Г. Литвинова // Образовательные технологии и общество, 2014. – С. 457-467.
21. Лопсонов, З. Б. Управление качеством образования ДООУ [Текст] / З.Б. Лопсонов // Вестник Бурятского государственного университета, 2014. – С. 14-18.
22. Лосев, П. Н. Управление методической работой в современном ДООУ [Текст] / П.Н. Лосев. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 160 с.
23. Майер, А. А. Управление инновационными процессами в ДООУ [Текст] / А.А. Майер – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 128 с.
24. Мамоджанова, А. К. Совместная деятельность всех участников педагогического процесса [Электронный ресурс] / А.К. Мамоджанова // Научный журнал «Социосфера». – URL: <http://sociosphere.com/publication/conference/2013/211> (дата обращения 1.11.2016).
25. Методика диагностики межличностных и межгрупповых отношений Дж. Морено «Социометрия» [Электронный ресурс] / Дж. Морено. – URL: <http://bodysays.ru/test-on-the-interpersonal-relationships-in-a-team/methods-of-diagnosis-of-interpersonal-and-intergroup-relations-moreno-sociometry.html> (дата обращения 15.11.2016).
26. Нагиева, А. Т. Методическая работа в дошкольном учреждении [Текст] / А.Т. Нагиева // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения, 2012. – С. 83-91.

27. Никишина, И. В. Диагностическая и методическая работа в образовательном учреждении [Текст] / И.В. Никишина. – Волгоград: Учитель, 2007. – 141 с.
28. Обозов, Н. Н. Психология совместной деятельности [Текст] / Н.Н. Обозов. – СПб.: Академия психологии, предпринимательства и менеджмента, 1997.
29. Овчинникова, М. А. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении [Электронный ресурс] / М.А. Овчинникова. – URL: <http://mdou107.ru/metodist/2-metodicheskaya-arabota-v-doshkolnom-obrazovatelnom-uchrezhdenii.html> (дата обращения 17.11.2016).
30. Платонов, К. К. Общие проблемы теории групп и коллективов [Текст] / К.К. Платонов // Коллектив и личность. – М., 2005. – С. 48-53.
31. Поздняк, Л. В. Управление дошкольным образованием [Текст]: Учебное пособие для вузов / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М.: Академия, 1999. – 431 с.
32. Полетаева, Н. М. Мотивация личностно-профессионального развития педагога [Текст] / Н.М. Полетаева // Вестник Ленинградского государственного университета им. Пушкина. – № 4, 2014.
33. Поташник, М. М. Качество образования: проблемы и технологии управления [Текст] / М.М. Поташник. М.: Педагогическое общество России, 2002. – 350 с.
34. Психология [Текст]: учебник / под ред. В.Н. Дружинина. СПб., 2003. – 863 с.
35. Пудинова, А. С. Инновационная деятельность в дошкольных образовательных учреждениях [Текст] / А.С. Пудинова // Международный журнал экспериментального образования. – № 7, 2014.
36. Розанова, В. А. Психология управления [Текст] / В.А. Розанова. – М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999. – С. 110.

37. Сазанова, Д. С. Системы дошкольного образования за рубежом: их педагогический потенциал [Текст] / Д.С. Сазанова // Журнал Научно-исследовательские публикации. – № 2, 2014.
38. Совместная деятельность как педагогическая категория [Текст]: Журнал «Мир науки, культуры, образования». – № 3, 2013. – С. 12-13.
39. Старинская, Е. В. Формы совместной деятельности: их развивающая и коррекционная направленность [Текст] / Е.В. Старинская // Вестник Таганрогского института А.П. Чехова. – № 2, 2010.
40. Тавберидзе, В.А., Калугина В.А. Диагностика и критерии оценки деятельности воспитателя в ДОУ: организация управления методической работой [Текст] / В.А. Тавберидзе, В.А. Калугина. – М.: Школьная пресса, 2008. – 154 с.
41. Тельнова, Н. В. Система методической работы в ДОУ [Электронный ресурс] // Методическая разработка, 2016. – URL: <http://nsportal0ry/detskiy-sad/upravlenie-dou/2016/10/14/sistema-metodicheskoy-raboty-v-dou> (дата обращения 11.12.2016).
42. Терре, С. И. Методическая работа – как средство повышения эффективности и качества образовательного процесса [Текст] / С.И. Терре. – Иркутск: Дрофа, 2010. – С. 3.
43. Фалюшина, Л. И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] / Л.И. Фалюшина. – М.: АРКТИ, 2004. – 262 с.
44. Фетискин, Н. П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М., Издательство Института психотерапии, 2005. – С. 179-180.
45. Фотченкова, Т. П. Организация работы старшего воспитателя по совершенствованию профессионализма педагогов посредством активных форм и методов методической работы [Электронный ресурс] / Т.П. Фотченкова // Личный сайт, статья. – URL: <http://fotchenkova.push-ogonek60> (дата обращения 12.12.2016).

46. Харченко, С. А. Сотрудничество как междисциплинарная категория современного гуманитарного знания [Текст] / С.А. Харченко // Вектор науки ТГУ, 2012. – С. 235-239.

47. Хребина, С. В. Понятие «взаимодействие» как базовая категория педагогической психологии [Текст] / С.В. Хребина // Известия Южного федерального университета. – Технические науки, 2006. – С. 155-160.

48. Яковлева, Г. В. Управленческое содействие педагогам в инновационной деятельности [Текст] / Г.В. Яковлева // Управление ДОУ, 2007. – С. 73–76.

49. Яковлева, Г. В. Инструментальное обеспечение оценивания методической работы дошкольного образовательного учреждения в условиях введения ФГОС [Текст] / Г.В. Яковлева // Сибирский педагогический журнал, 2011. – № 3. – С. 304-311.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Социометрический тест по Дж. Морено

Бланк социометрического опроса

Ф. И. О.

Ответьте на вопросы, записав под каждым из них три фамилии членов вашего коллектива с учетом отсутствующих (вопросы могут меняться в зависимости от проблемы исследования).

1. Если ваш коллектив будут расформировывать, с кем бы ты хотел продолжить совместно работать в новом коллективе?

а)

б)

в)

2. Кого бы ты из коллектива пригласил на свой день рождения?

а)

б)

в)

3. С кем из своего коллектива ты пошел бы в многодневный туристический поход?

а)

б)

в)

Обработка данных и интерпретация результатов:

На основании полученных результатов составляется матрица (таблица 2).

Матрица состоит: по вертикали - из списка фамилий группы, расположенных в алфавитном порядке и сгруппированных по половому признаку; по горизонтали - их номера, под которыми испытуемые обозначены в списке.

Таблица 2

Пример матрицы социометрических положительных выборов

Фамилия, имя, отчество	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Александров Паша	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Иванов Сергей	-	-	+	+	-	+	-	-	-	-
Петров Дима	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-
Сарченко Сергей	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-
Алферова Ира	-	-	-	-	-	-	+	+	+	-
Володина Галя	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-
Ладзина Наташа	-	-	-	-	+	+	-	-	+	-

Напротив фамилии каждого испытуемого заносятся данные о сделанных им выборах (таблица 2). Например, если Александров П. отдал свой первый выбор в эксперименте по первому критерию Иванову С., то цифра 1 ставится на пересечении первой строки и второго столбца. Второй выбор Александров отдал Петрову Д., поэтому цифра 2 записывается в квадрате на пересечении первой строки и третьего столбца. Если испытуемые сделали взаимные выборы, то соответствующие цифры этих выборов обводятся кружочками (таблица 2). Внизу матрицы подсчитывается количество выборов, полученных каждым испытуемым (по вертикали сверху вниз), в том числе и взаимных выборов. Представляемые на социограммах данные нередко для получения более подробной информации о положении

человека в системе внутригрупповых отношений дополняются числовыми показателями - индексами. Наиболее известный из них индекс групповой сплоченности, которую характеризует систему групповых отношений в целом. Его формула выглядит следующим образом (рис. 5.):

$$C_n = \frac{K}{\sum_{bb}}$$

Рис. 5. Формула для вычисления индекса групповой сплоченности

Где: С - показатель групповой сплоченности на эмоционально-межличностном уровне;

К - общее число взаимных выборов, сделанных членами данной группы;

Е - максимально возможное число взаимных выборов в данной группы;

Показатель К - устанавливается по социометрической матрице, а показатель определяется, в свою очередь, по формуле:

Где n - число членов в изученной группе.

На основе социоматрицы идёт построение социогаммы - карты социометрических выборов. Социогамма представляет собой четыре концентрические окружности, в которые помещают все номера участников.

В первый круг (центральный) помещают тех, кто набрал наибольшее количество положительных выборов (так называемые «социометрические звезды», которые получили 6 и более выборов), во второй круг - «предпочитаемых» (имеющих 3 - 5 выборов), в третий - «пренебрегаемых» (1-2 выбора), в четвертый - «изолированных» (не получивших ни одного выбора). Взаимный выбор обозначают сплошной линией между двумя соответствующими номерами, невзаимный - сплошной линией со стрелкой (от того, кто выбирал, к тому, кого он выбрал). Номера формальных лидеров (командира, старосты и т. п.) заштриховывают. Следовательно, чем ближе к центру круга располагается член группы, тем выше его положительный статус и наоборот.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Таблица 2

Тест «Формирование положительной групповой мотивации»

В.А. Розановой

Преобладающие факторы	Баллы	Преобладающие факторы
1. Высокий уровень сплоченности группы	7654321	Низкий уровень групповой сплоченности
2. Высокая активность членов группы	7654321	Низкая активность членов группы
3. Нормальные межличностные отношения в группе	7654321	Плохие межличностные отношения в группе
4. Отсутствие конфликтных отношений в группе	7654321	Наличие конфликтов в группе
5. Высокий уровень групповой совместимости	7654321	Низкий уровень групповой совместимости
6. Личностное осмысление организационных целей и их принятие	765432.1	Непринятие работниками организационных целей
7. Признание авторитета руководителя	7654321	Члены группы не признают авторитет руководителя
8. Уважение к компетентности руководителя	7654321	Члены группы не отдают должного компетентности руководителя
9. Признание лидерских качеств руководителя	7654321	Члены группы не считают своего руководителя лидером
10. Наличие доверительных отношений членов группы с руководителем	7654321	Отсутствие доверительных отношений членов группы с руководителем
11. Участие в принятии коллективных решений членами группы	7654321	Отсутствие участия членов группы в принятии решений

Продолжение таблицы 2

12. Есть условия для творческого потенциала работников	7654321	Нет условий для потенциала членов группы
13. Стремление принять ответственность членами группы за выполняемую работу	7654321	Отсутствие стремления у членов группы принимать ответственность за выполняемую работу
14. Хороший психологический климат в группе	7654321	Плохой психологический климат в группе
15. Высокий уровень контроля над действиями каждого члена группы	7654321	Низкий уровень контроля над действиями каждого члена группы
16. Наличие активной жизненной позиции внутри группы	7654321	Отсутствие активной жизненной позиции у членов группы
17. Стремление к самореализации у членов группы	7654321	Отсутствие стремления к самореализации у членов группы
18. Высокая степень согласованности действий у членов группы	7654321	Слабая степень согласованности действий у членов группы
19. Сформированность общегрупповых ценностей	7654321	Отсутствие общегрупповых ценностей
20. Отсутствие стрессов внутри группы	7654321	Наличие стрессов внутри группы
21. Желание работать в группе	7654321	Стремление членов группы работать индивидуально
22. Положительное отношение руководителя к своим подчиненным	7654321	Отрицательное отношение руководителя к членам группы
23. Положительное отношение членов группы к своему руководителю	7654321	Отрицательное отношение членов группы к своему руководителю
24. Принятие нравственных норм поведения внутри группы	7654321	Отсутствие нравственных норм поведения внутри группы

НОРМОКОНТРОЛЬ
ФИО Авдеева ДА
Кафедра педагогика и психологии детства
результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 19.11.17

Ответственный
нормоконтролер

Жуль
(подпись)

Семенова А.В.
(ФИО)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о результатах проверки ВКР системой «Антиплагиат».

На основании контракта с ЗАО «Анти-Плагат» № 3/5-17 от 09.03.2017 года
«Обеспечение доступа к информации системы автоматизированной проверки
текстов «Антиплагиат» проверена работа студента УрГПУ

ФИО Авдеева ДА
института/факультета ИПИПД получены следующие результаты:
Оригинальный текст составляет 68,2%

Дата 20.11.17

Ответственный Т.В. Никулина
подразделения ОР (подпись)

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ
руководителя выпускной квалификационной работы

Тема ВКР «Методические формы оптимизации совместной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации»

Студентка *Авдеева Д.А.*

Обучающейся по ОПОП заочной формы обучения

Оценка процесса написания студентом ВКР : при написании работы Авдеева Д.А. старалась соблюдать график написания ВКР.

Общее представление ВКР

Актуальность ВКР определяется потребностями системы дошкольного образования в развитии педагогических коллективов в современных организациях, в частности в совершенствовании профессиональной компетентности педагогов через совместную деятельность в рамках методической работы ДОО.

При написании ВКР студентка проанализировала достаточное количество методической и психолого-педагогической литературы. Отразила полученную информацию в тексте работы, продемонстрировала умение анализировать научную литературу и обобщать результаты научных исследований. Этика цитирования соблюдена. Содержание работы характеризуется логичностью и обоснованностью.

Структура формирующего этапа опытно-поисковой работы определена с помощью научного руководителя, а содержание и формы методической работы с педагогами по организации совместной деятельности педагогов в дошкольной организации разработано самостоятельно. Содержание формирующего этапа опытно-поисковой работы разработано с учетом результатов констатирующей диагностики совместной деятельности педагогов. Количественный и качественный анализ результатов констатирующей диагностики осуществлен самостоятельно. Выявлена позитивная динамика планируемых действий педагогов дошкольной организации.

Содержание ВКР полностью соответствует теме и целевой установке. Оформление списка литературы в целом соответствует требованиям.

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа студентки *Авдеевой Д.А. «Методические формы оптимизации совместной деятельности педагогов ДОО»* соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника Института педагогики и психологии детства УрГПУ, рекомендуется к защите.

Ф.И.О. руководителя ВКР *Царегородцева Елена Анатольевна*

Должность *доцент кафедры педагогики и психологии детства*

Уч. звание *кандидат педагогических наук*

Уч. степень *доцент*

Подпись _____



Дата 10.11.17